Concepto de OCUPABILIDAD: una propuesta de análisis y clasificación de variables

Autor: Chema San Román S. Orientador Laboral.

En escritos anteriores llevé a cabo un análisis crítico del concepto de Empleabilidad, en el que afirmé que me parecía poco adecuado por sus limitaciones conceptuales, aplicadas y su enorme sesgo ideológico. Para superarlo propuse el concepto alternativo de **Ocupabilidad** –concepto que no es nuevo, aunque sí esta manera de definirlo- con la voluntad de superar a aquel.

Ocupabilidad se definía del siguiente modo:

Ocupabilidad es la probabilidad que tiene una persona par encontrar, cambiar o mejorar de empleo en un entorno socio-laboral dado.

Decía que el concepto de ocupabilidad, tal y como se expuso, se enmarca en las siguientes características: *es interactivo, de carácter psicosocial, evolutivo, dependiente, tiene una finalidad pragmática y es de carácter multivariable*, es decir, está compuesto por numerosas variables intervinientes. Es en esta última característica en la que me voy a concentrar en este escrito presentado una propuesta clasificatoria de variables que compondrían el constructo Ocupabilidad.

Divido el conjunto de las variables en dos grandes bloques. Estarían, por un lado las *Vv Contextuales* y por otro *las Vv Personales*. Las Contextuales se subdividen, a su vez, en *Vv Amplias* y *Vv Próximas*. Las personales los hacen en *Vv Históricas* y *Vv Actuales*.

Variables Contextuales: hacen referencia las variables ambientales en las que se enmarca la vida de la persona. Son variables de tipo social, convencional y normativo.

. *Variables Contextuales Amplias:* incluyen aspectos económicos, normativos y políticos, pero también valores sociales generales y estereotipos.

· *Variables Contextuales Próximas:* son aspectos como las redes de apoyo social y los valores de los grupos a los que pertenece la persona.

Variables Personales: son las que hacen referencia a la persona en sí misma y son, a su vez, de dos tipos:

· *Variables históricas:* que hace referencia a la historia de interacciones con el empleo y la formación de la persona, pero también su relación con la situación de desempleo.
· *Variables Actuales:* son variables de carácter individual, producto de la historia vital de la persona con los diferentes contextos y que se cristalizan en un momento de manera particular.

Las muestro a continuación organizadas en el cuadro de la página siguiente:

Variables de OCUPABILIDAD	
Contextuales	Personales
Amplias	Históricas
- Ciclo económico y políticas económicas. - Normativa laboral - Políticas de empleo · Pasivas · Activas - Valores sociales - Estereotipos sociales - Políticas educativas - Accesibilidad al trabajo	- Hª de interacciones con el empleo: · Aprendizaje de competencias técnicas · Hª personal de interacción con el empleo - Historia de interacciones con la formación - Permanencia en desempleo
Próximas	Actuales
- Contactos personales - Redes de apoyo social (formales e informales). - Valores familiares y de los grupos de referencia respecto del empleo y el desempleo	- Edad - Género - Imagen personal - Disponibilidad para el empleo - Pretensiones económicas - Disponibilidad económica para la búsqueda - Formación / titulación /acreditaciones - Competencias laborales específicas - Competencias laborales trasversales - Competencias personales (HHSS, RRPP y autocontrol) - Competencias de B.E. - Condicionantes funcionales y estructurales orgánicas (enfermedad / discapacidad) - Competencias lingüísticas - Fuentes de gratificación y tasa de actividad - Pertenencia a alguna minoría o grupo social

Trataré, a continuación de hacer un repaso y explicación mínima de cada una de ellas, en otros escritos abordaré más adelante una explicación en mayor profundidad.

A- **Variables Contextuales**

Decía que hacen referencia las variables ambientales en las que se enmarca la vida de la persona. Son variables de tipo social, convencional y normativo.

1- **Variables Contextuales Amplias:**

Incluyen aspectos económicos, normativos y políticos, pero también valores sociales generales y estereotipos, y no son específicos de una persona sola, afectan a grandes grupos humanos. Son las siguientes:

a. Ciclo económico y políticas económicas: es evidente que la marcha del ciclo económico afecta en la ocupabilidad de las personas, de todas las personas, que aumenten o disminuyan la cantidad de empleos disponibles influye *necesaria y radicalmente* en las probabilidades que tienen las personas de encontrar un empleo. Esto es obvio, pero sin embargo demasiadas veces se obvia. Los ciclos expansivos mejorarían la ocupabilidad y los ciclos recesivos la comprometerían, de manera general, para todas las personas cuya vida transcurre en un mercado laboral dado (aunque es evidente que lo hará de manera muy diferente en función de otras variables del cuadro, sean estas contextuales o personales). En ese sentido las políticas económicas no pueden ser equivalentes en la medida en que pueden poner, en un extremo, la disminución del desempleo como un objetivo prioritario y directo de dichas políticas o, en el otro, como efecto secundario de esas políticas y producto del crecimiento económico general. No es este el lugar en el que decidir cuáles son las mejores políticas económicas en este sentido, pero sí es necesario recordar que este es un aspecto fundamental, medular, y que obviarlo como si no existiera no es una opción si queremos analizar la ocupabilidad de las personas desde una perspectiva mínimamente ética. Pongamos como ejemplo, las *políticas de salarios, de devaluación de los mismos,* que se han implementado en estos años con la excusa de incrementar la productividad, ¿permiten los sueldos actuales la tan cacareada movilidad geográfica, por ejemplo?, ¿alguien con una vida establecida en una localidad determinado se puede permitir un cambio de residencia con un sueldo, con suerte, de 800 €?

b. Normativa laboral: realmente este punto podría haber sido tratado en el punto anterior ya que la normativa laboral es parte sustancial de las políticas económicas.

c. Políticas de Empleo:

c.1- *Políticas pasivas de empleo:* prestaciones, subsidios, rentas, ayudas, etc. La existencia / inexistencia de las mismas y la condicionalidad / incondicionalidad de las mismas para su disfrute. Por otro lado, esa condicionalidad, ¿favorece una evolución positiva en la ocupabilidad de las personas, es suficiente para ello o juega en el sentido contrario? ¿Realmente son políticas de empleo o hacen el papel de sustitutas de otras necesidades sociales?

c.2- *Políticas activas de empleo:* la formación para el empleo, la orientación laboral, las subvenciones a la contratación, etc. ¿Son adecuadas, son suficientes? ¿Son un derecho o es son una contrapartida que ha de prestar la persona por disfrutar de un beneficio económico relacionado con el punto anterior?

d. Valores y estereotipos sociales: los que se relacionan con el trabajo, la valoración social de los diferentes empleos, con grupos diferentes grupos de personas, con su edad, su pertenencia a según qué grupos sociales, etc.

e. Políticas y sistemas formativos: se refiere a los sistemas educativos y formativos, tanto a la educación reglada, como al sistema de formación para el empleo. ¿El diseño de estos sistemas permite el desarrollo de competencias profesionales adecuadas al complejo mundo laboral actual? ¿Favorece una formación continua de los trabajadores que mantenga su ocupabilidad en medio del cambio continuo en la organización del trabajo y los nuevos sistemas de producir? y ¿permite una rápida recualificación de las personas en las crisis para poder transitar hasta nuevos yacimientos de empleo?.

f. Accesibilidad al empleo: hace referencia, por un lado, al monto total de oportunidades de empleo en un área geográfica concreta (la dicotomía ámbito rural / ámbito urbano sería el paradigma de esto que señalo) y, por otro, a las facilidades de acceso al mismo (comunicaciones, medios de transporte público o la eficiencia y accesibilidad de las telecomunicaciones).

2- Variables Contextuales Próximas:

Son aspectos como las redes de apoyo social y los valores de los grupos a los que pertenece una persona en concreto. Enumero los siguientes:

a. Los contactos personales: no es necesario insistir demasiado en esta variable ya que es reconocida por todo el mundo como medular a lo hora de encontrar empleo.

b. Redes de apoyo social formales e informales: la existencia de redes familiares, de amistades, vecinales, etc. que apoyen *de la manera adecuada* a la persona que busca empleo es determinante para mejorar las posibilidades de empleo. También las redes formales de apoyo al desempleado, sean públicas o privadas, y la calidad de las mismas es importante. ¿Cuál es el ratio de profesional / usuario de los servicios de empleo? ¿Qué formación y especialización tienen los profesionales de los servicios de empleo para apoyar eficazmente al desempleado? En este punto también son de vital importancia *los valores sociales* que los diferentes grupos que interactúan con el desempleado ponen de manifiesto. ¿Cuál es el valor que se da al trabajo en el entorno familiar de la persona que busca empleo?, ¿se considera simplemente un medio de obtener dinero para vivir o una vía para realizarse personal y socialmente? El profesional que trabaja con el desempleado, ¿considera que su función es *ayudar sin juzgar* a la persona que busca empleo o es un *fiscalizador de su búsqueda de empleo?*

A- **Variables Personales**

Se refieren a las circunstancias y cualidades de la persona en sí misma.

1- Variables Personales Históricas

Son las que tienen que ver con la historia de interacciones de la persona con el empleo y la formación, pero también con la situación de desempleo.

> *a. Historia de interacciones con el empleo:* la historia de interacciones con las características de los diferentes empleos que ha tenido una persona a lo largo de su vida, determinarán la ocupabilidad que esta persona mostrará en un momento vital dado. Las competencias profesionales y transversales que se han adquirido, las competencias personales que se hayan desarrollado, la red de contactos adquirida, la tasa de gratificaciones / aversiones en relación con el trabajo que se haya experimentado, los métodos para conseguirlo, etc. Todos estos aspectos, si bien por definición, al ser históricos no son modificables, si que nos permitirán entender mejor la ocupabilidad actual de una persona y, quizá, guiar la actividad orientadora.
>
> *b. Historia de interacciones con la formación:* lo mismo podemos decir de esta otra variable. Conocer la historia personal de una persona con los sistemas educativo y formativo y la calidad de esta interacción será también importante par conocer su ocupabilidad, pero también su disposición para incrementar sus competencias mediante la formación.
>
> *c. Permanencia en desempleo:* considero que esta es una de las circunstancias que más determinan finalmente la ocupabilidad. Existe una relación inversa entre tiempo de permanencia en desempleo y ocupabilidad: a mayor tiempo en desempleo menor ocupabilidad. Esto es así por ser una variable que afecta negativa y radicalmente a muchas otras tanto contextuales como personales: red de contactos, disponibilidad económica para la búsqueda, fuentes de gratificación y tasa de actividad, valores y estereotipos sociales, etc.

2- Variables Personales Actuales

Variables de carácter individual, producto de la historia vital de la persona con los diferentes contextos y que se cristalizan en un momento de manera particular.

> *a. La edad:* la edad es una de las vv más aludidas por los buscadores de empleo a la hora de explicar las dificultades que encuentran en su búsqueda. Podemos hablar, en términos generales de dos grupos de la población con especiales dificultades a la hora de acceder al trabajo: los mayores de 45 años y los jóvenes (siendo para los menores de 25 años de más de un 50%). Incluir el dato de contrataciones de mayores en 2014.
>
> *b. Género:* el paro de las mujeres medido por la EPA sobrepasa al de los hombres, situandose en marzo de 2005 en un 25% frente al 22,7 de los hombres.
>
> *c. Imagen personal:* la imagen personal es una variable de importancia a la hora de buscar empleo, se sabe que hombres y mujeres atractivos tienen mejores posibilidades para encontrar y mantener un empleo. Sin llegar a estos extremos

sí es de conocimiento común que la imagen personal –se suele decir que ajustada al puesto- es importante para la consecución de un puesto de trabajo.

d. Disponibilidad para el empleo: disponibilidad para cambiar de residencia, disponibilidad de horario, de desplazamiento, funcional…

e. Pretensiones económicas: en principio a menores pretensiones económicas mayor facilidad para encontrar un empleo. Esta es una variable que queda muy matizada por otras del cuadro, sin embargo, en los últimos tiempos ha quedado muy rebajada por la devaluación general de los salarios.

f. Disponibilidad económica para la búsqueda: buscar empleo tiene un coste económico. Desde los gastos que pueden generar los desplazamientos, el coste del servicio de Internet o tener un buen punto de conexión a la red, dinero para formarse en materias que no estén subvencionadas, etc.

g. Formación /titulación / acreditaciones: si bien la formación per se no es una cuestión determinante a la hora de encontrar empleo, no es cuestión de acumular formación. Más bien se trata de cómo casa determinada formación con el mercado laboral en un momento dado. Sabemos no obstante que, en general, a mayor nivel formativo menor tasa de desempleo y menos tiempo en desempleo, en general son más contratados en el mercado laboral (¿?), además el nivel académico abre puertas concretas como poder presentarse a oposiciones. Si bien es cierto que los niveles formativos muy elevados son los que emigran al extranjero, eso puede tener que ver con que esos perfiles son demandados en el exterior lo que da oportunidades exteriores a aquellos que los tienen.
Además algunas titulaciones concretas son más demandadas que otras (ej., no es los mismo haber estudiado ADE que Historia) y los que las tengan tendrán más posibilidades de encontrar empleo.
El tema de las acreditaciones también es importante ya que para ejercer determinadas profesiones, cada vez más, es imprescindible tener una ocupación y sin esa acreditación quedan cerradas determinadas puertas.
Por otro lado la formación puede permitir ir tejiendo una red de contactos que sabemos que es determinante para encontrar empleo y, también, puede favorecer la adquisición de competencias transversales generales que se puedan trasvasar a diferentes empleos o útiles para adquirir nuevos aprendizajes.

h. Competencias laborales específicas: son los conocimientos técnicos o competencias propias de cada profesión. A mayor nivel de competencia en esta campo más facilidad para encontrar empleo.

g. Competencias laborales transversales: son habilidades técnicas que son fácilmente trasladables de un empleo a otro: los conocimientos informáticos, los idiomas, conocimientos de mecanografía, etc.

h. Competencias personales (Habilidades Sociales, de Resolución de Problemas y de Autocontrol): La capacidad para interactuar de manera satisfactoria con los demás, para definir los problemas con eficacia, para establecer un curso de acción estableciendo objetivos y metas, la capacidad para sobreponerse a los estados emocionales negativos, etc. Son determinantes para buscar empleo de manera eficaz, para mantener un puesto de trabajo y para permanecer poco tiempo en desempleo.

i. Competencias de Búsqueda de Empleo: la capacidad para ajustar un buen CV, para realizar una buena entrevista de empleo, para planificar una agenda, para hacer una buena autocandidatura, manejar las redes sociales profesionales, etc Todo, como es obvio, favorece que la búsqueda de empleo sea exitosa.

j. Condicionantes funcionales y estructurales:

j.1- Entendemos por *condicionantes estructurales* aquellas relacionadas con alteraciones permanentes del organismo que dificultan el acceso al empleo, *las discapacidades* podrían ser un ejemplo, pero también aquellas que, sin llegar a constituirse como tal, pueden también limitar las posibilidades de acceder a un empleo (talla, obesidad, etc.). Están muy relacionadas con los estereotipos sociales.

j.2- Los *condicionantes funcionales* tendrían que ver son situaciones orgánicas temporales que pueden limitar el acceso a un empleo o favorecer la pérdida del mismo (enfermedades, embarazo, etc.).

k. Competencias lingüísticas: la competencia para entender y expresarse verbalmente, por ejemplo el manejo del idioma en los extranjeros.

l. Fuentes de gratificación y de aversión y tasa de actividad: Las relacionadas con el empleo y con el resto de las parcelas vitales. Las satisfacciones cotidianas relacionadas con el trabajo, sentimiento de competencia a la hora de realizar las tareas, la relación con los compañeros y con los superiores en un sentido positivo por un lado, y lo contrario por el otro, pueden afectar positiva o negativamente al estado de ánimo y hacer más o menos probable el mantenimiento en un puesto de trabajo. Lo mismo es aplicable a la búsqueda, la consecución de reforzadores de manera más o menos cotidiana puede ayudar a la persona a mantenerse en la búsqueda, mientras que la escasa tasa de estos reforzadores puede que la conduzca a extinguirse. Esto hay que observarlo desde una doble perspectiva, ya que una tasa vital general de gratificaciones suficiente puede compensar una tasa escasa mientras se busca empleo o durante el mismo. Esta es una variable íntimamente relacionada con *la tasa de actividad general* que muestra una persona y esta, a su vez, es de sustancial importancia para buscar empleo de manera eficaz.

m. Pertenencia a alguna minoría o grupo social: la pertenencia a minorías étnicas, a algunos grupos sociales, pueden facilitar o desfavorecer la B.E. al ser aspectos muy relacionados con los valores y los estereotipos sociales.

Para finalizar:

El resultado las interacciones, con sus diferentes pesos, entre el conjunto de variables se cristalizairá en la ocupabilidad final de la persona.

En posteriores escritos profundizaré en el análisis de las variables propuestas y en las diferentes interacciones que se pueden establecer entre ellas.